

## TR DİZİN'DE YER ALAN MOBBİNG ÜZERİNE YAZILAN MAKALELERİN İNCELENMESİ INVESTIGATION OF ARTICLES WRITTEN ON MOBBING IN TR DIZIN

Hülya UZUN

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi  
Kütahya Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu  
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü  
[hulya.cinar@dpu.edu.tr](mailto:hulya.cinar@dpu.edu.tr)  
ORCID: 0000-0003-4122-5014

### ÖZ

**Geliş Tarihi:**

30.04.2023

**Kabul Tarihi:**

19.10.2023

**Yayın Tarihi:**

25.12.2023

**Anahtar Kelimeler**

Mobbing  
İşyerinde Mobbing  
Psikolojik Taciz  
Psikolojik Şiddet  
TR Dizin

**Keywords**

Mobbing  
Mobbing in the  
Workplace  
Psychological  
Harassment  
Psychological  
Violence  
TR Index

Bu araştırmanın amacı, TR Dizin'de yer alan, mobbing üzerine yazılan makaleleri incelemek ve mobbing konusunda genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçları tespit etmek, varsa araştırma boşluklarını belirlemek, aynı zamanda bu çalışmaları içerik ve yöntem açısından sorgulamaktır. Bu amaç doğrultusunda 2013-2023 yılları arasında uygulaması Türkiye sınırları içinde yapılmış, Türkiye'de mobbing konusunda yazılmış olan TR Dizin'de yer alan sosyal alanda yayınlanmış nicel araştırma yöntemi kullanılan makaleler incelenmiştir. Başlığında ve/veya anahtar kelimelerinde mobbing ve eşdeğer kelimeleri bulunan makaleler araştırma kapsamına alınmıştır. Bunun üzerine 113 makale incelenmiştir. Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Araştırma yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Makalelerden elde edilen veriler, makale bilgileri ve kullanılan araştırma yöntemine yönelik bulgular, mobbingin uygulanma alanına yönelik bulgular ve makalelerin sonuçlarının değerlendirildiği bulgular olmak üzere üç bölümde incelenmiştir. Bulgulara göre genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçlar tespit edilmiş, içerik ve yöntem açısından sorgulanarak mobbinge yönelik yapılacak çalışmalar için önerilerde bulunulmuştur.

### ABSTRACT

The aim of this research is to examine the articles on mobbing in TR Index and to identify the general and common results on mobbing, to identify research gaps, if any, and to question these studies in terms of content and method. For this purpose, the articles using the quantitative research method published in the social field in the TR Index, which were applied within the borders of Turkey and were written on mobbing in Turkey, between the years 2013-2023 were examined. Articles with mobbing and equivalent words in the title and/or keywords were included in the research. Thereupon, 113 articles were reviewed. Purposive sampling method was adopted in the research. As a research method, descriptive analysis and content analysis from qualitative research methods were used. The data obtained from the articles were analyzed in three sections including the article information and the findings regarding the research method used, the findings regarding the application of mobbing, and the findings in which the results of the articles were evaluated. According to the findings, general and common results have been determined, have been question in terms of content and method, and suggestions have been made for the studies to be done on mobbing.

**DOI:** <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1290300>

**Atıf/Cite as:** Uzun, H. (2023). Tr Dizin'de yer alan mobbing üzerine yazılan makalelerin incelenmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(4), 2215-2236.

## Giriş

İş hayatında tüm sektörlerde günümüzde ve gelecekte verimli, başarılı, tercih edilen olabilmeyen yolu dikkate alındığında, örgütsel ve bireysel olarak çok farklı konular gündeme gelmektedir. Bu konulardan birisi de mobbingdir. İş hayatında huzurlu bir çalışma ortamının olmasını engelleyen, mobbing mağdurunun verimsiz olmasına sebep olan, sağlık problemlerini ortaya çıkaran, çalışanlar arasında yatay veya dikey iletişimi ve etkileşimi olumsuz etkileyen mobbing, aslında sadece mağdurun olumsuz etkilendiği bir olgu değildir. Etkileşimli olarak tüm organizasyonu zor duruma getiren, hatta organizasyonun kendi dışında yer alan paydaşlarının dahi bu olumsuz durumdan payını almasına sebep olan mobbing, kişiler arası başlayıp büyük bir alana yayılan olumsuz davranışları içermektedir.

İş hayatında çok önemli bir konu olan mobbing için mobbingin ne olduğu, diğer olumsuz davranışlardan nasıl ayrılacağı, mobbing davranışlarının neler olduğu, mobbingi ortaya çıkaran sebeplerin, kimlerin daha çok mobbing uygulayıcısı olabileceği, kimlerin mobbing mağduru olduğu, mağdurlara etkisi, ortaya çıkan sonuçlar ve çözüm önerileri geliştirmeye yönelik pek çok araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar, çalışanların bilinçlenmesine, organizasyonun bir takım önlemler almasına ve hatta ülkenin mobbing konusunda yasal düzenlemeler getirmeye yönelik çalışmalar yapmasına rağmen günümüzde hala mobbing davranışlarından olumsuz etkilenen her sektörde her yerde çok fazla çalışan bulunmaktadır.

Mobbing ile ilgili araştırmaların yanında bu araştırmaları yapabilmek için gerekli olan ölçekler üzerinde çalışmalar yapan araştırmalar da bulunmaktadır. Bu araştırmalar sayesinde geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılarak Türkiye’de genel kabul görmüş ölçeklerin kullanımının sağlanması ile ortak bir takım sonuçlar ortaya çıkarılmıştır. Genel olarak kullanılan ölçekler, Leymann’ın psikolojik taciz ölçeği, Aiello vd., (2008) tarafından geliştirilen (Vol.Mob.) ölçeği ve Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen olumsuz davranışlar ölçeği, (NAQ) mobbingin nicel olarak değerlendirilmesinde en çok kullanılan ölçeklerdir. Türkiye’de ise bu ölçeklerin çalışmalarda kullanımının sağlanması açısından yapılan çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan bazıları, Leymann’ın psikolojik taciz ölçeğinin Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Çögenli ve Asunakutlu (2014), Aiello vd. (2008) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkiye’de geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapan Laleoğlu ve Özmete (2013), Einarsen ve Raknes (1997) tarafından geliştirilen olumsuz davranışlar ölçeğinin ise spor alanında araştırma yapılması üzerine bu alana yönelik uyarlanmasını yapan Cengiz (2008)’dir. Öztürk vd. (2008) tarafından yapılan çalışmada ise akademik hemşirelere yönelik bir mobbing ölçeği geliştirme çalışması gerçekleştirilmiştir.

Mobbing konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında her birinin literatüre büyük katkıları olduğunu söylemek mümkündür. Hatta bu araştırmalar, konuyu farklı yönleriyle ele aldıklarında ve birbirlerini destekler nitelikte olduğunda ya da daha doğru sonuca ulaşılabilmesi için birbirlerini eleştirdiklerinde daha değerli olmaktadır. Çalışmaların çok farklı konu ile ilişkilendirilmesi, çalışmalardan farklı sonuçların elde edilmesi de mobbing olgusu için önemli gelişmedir. Bu düşünceden yola çıkarak mobbing konusunda yapılan çalışmaları bir çatı altında toplayarak mobbing konusunda genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçları tespit etmek, varsa araştırma boşluklarını belirlemek, aynı zamanda bu çalışmaları içerik ve yöntem açısından sorgulamak üzere makaleler incelenmiştir. TR Dizin’de taranan “Sosyal” alanda 01.01. 2013 - 31.12.2022 tarihleri arasında yayınlanmış nicel araştırma yöntemi kullanan makalelerden oluşan bu araştırmanın amacı mobbing konusunda genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçları tespit etmek, varsa araştırma boşluklarını belirlemek, aynı zamanda bu çalışmaları içerik ve yöntem açısından sorgulamaktır. Konu ile ilgili olarak yönetim ve organizasyon kongreleri ve lisansüstü tezleri üzerine (Eroğlu 2015), yüksek lisans tezleri üzerine (Tekin, 2016), sağlık alanında yazılan lisansüstü tezler üzerine (Öztürk 2019) mobbing incelemesi yapılan çalışmalardır.

Ancak TR Dizin’de taranan “sosyal” alanda yer alan dergilerde yayınlanan makalelerin incelenmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu alanda yer alan makalelerin mobbing konusunda incelenmesinin de literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bundan dolayı çalışmada öncelikle yapılan inceleme konularına bağlı olarak mobbing ile ilgili kavramsal çerçeve oluşturulmuştur. Daha sonra yapılan araştırmaya yönelik yöntem kısmında aydınlatılma yapılarak elde edilen bulgular dahilinde sonuç kısmında değerlendirme yapılmıştır.

## Kavramsal Çerçeve

Sosyal bir olgu (Aiello vd., 2008:12) olan mobbing, işyerlerinde aşırı bir sosyal stres etkenidir (Zapf, 1999:71). Çalışanların yıldırılmasına yönelik farklı sebeplere dayanarak gerçekleştirilen duygusal saldırılar (Davenport,

1999:33; Öztürk, 2008:435), işyerlerinde pek çok olumsuzlukların yaşanmasına sebep olmaktadır. İşyerlerinde olumsuz davranışlar dendiğinde, farklı kavramlar da akla gelebilmektedir. Ancak mobbingin bu kavramlardan ayrılması, mobbing olgusunun sonuçlarını değerlendirmek, çözüm yolları bulmak açısından önemlidir.

Mobbing, genellikle tek bir kişiden ziyade bir grup “mobbing uygulayıcı”yı içeren psikolojik saldırganlık olarak tanımlanmaktadır (Zapf, 1999:71). Davenport (1999:40), sendrom olarak ifade ettiği mobbingi, haksız suçlamalar, aşağılama, genel taciz, duygusal istismar ve/veya terör yoluyla bir kişiyi işyerinden uzaklaştırmaya yönelik kötü niyetli bir girişim olarak tanımlamaktadır. Öztürk (2008:435) ise mobbing olgusunu “işyerinde duygusal linç, psikolojik terör, psikolojik şiddet, travma, psikolojik taciz, duygusal saldırılar, sindirme ve duygusal taciz” olarak tanımlarken, Zapf ve Einarsen (2005:242), “İşyerinde mobbing, birini rencide etmek, rahatsız etmek, sosyal olarak dışlamak ya da birinin iş akışını negatif yönde etkilemek” olarak tanımlamaktadır.

İşyerinde başkalarına zorbalık yapma eylemi (Mujtaba ve Senathip, 2020:17) olan mobbing, sistematik olarak hedef bir kişiye yönelik sık taciz eylemleriyle uzun süreli, artan bir çatışmadır (Zapf, 1999:71). Mobbing tipik olarak, bir grup çalışanın hedef bir çalışana karşı birlik oluşturması ve bu kişiyi psikolojik tacize maruz bırakmasıdır (Chappell ve Martino, 2006:22). Bireylerin veya grupların birlikte çalıştıkları diğer kişilere kasıtlı olarak zarar veren tekrarlayan davranışlar (Vandekerckhove ve Commers, 2003:41) ve gruplar arası güç farklılıkları bulunan yüksek derecede ciddi ve stresli bir kişiler arası çatışma (Zapf ve Einarsen, 2005:238) olan ruhsal terör veya mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından sistematik bir şekilde tek bir kişiye yönelik düşmanca ve etik olmayan iletişim anlamına gelir (Leymann, 1990:120).

Mobbing olgusu üzerine yapılan pek çok tanım olmasına rağmen tüm tanımlar ortak noktalarda buluşmaktadır. Bu ortak noktalar, bir davranışın mobbing olmasından bahsedebilmek için olumsuz bir davranış olması, bir kişiye uygulanması, bu kötü davranışın süreklilik göstermesi, zamanla saldırının yoğunlaşmasıdır (Uzun, 2023:13). Bütün bu özelliklerin bir arada kullanıldığı bir tanım TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2011:6) raporunda yayınlanmıştır. Rapora göre “Mobbing, sistemli bir şekilde, süreklilik arzeden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işyerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmektir”.

Mobbing ve zorbalıkla ilgili çalışmaların ortak özelliği kurban odaklı olmaları ve kurbanı verilen hasarın bu çalışmalarda hayati bir sorun olmasıdır (Zapf ve Einarsen, 2005:243). Leymann (1997), işyeri saldırganlığı üzerine araştırmalarda zorbalık kavramının kullanımının, genellikle fiziksel olarak saldırgan eylemlerle çok güçlü bir şekilde karakterize edilen okulda zorbalık üzerine yapılan araştırmalardan kaynaklandığını belirterek, zorbalığı mobbingden ayırmaktadır (Vandekerckhove ve Commers, 2003:41). Zapf ve Einarsen (2005:4) de pratikte zorbalık, taciz ve mobbing kavramları arasında çok az fark olduğunu ifade etmektedir. Zorbalık da bir tür taciz olarak çok çeşitli olumsuz davranışları kapsayabilir ve sözlü veya psikolojik olumsuz davranışların yanında fiziksel şiddeti de içerir (Salin, 2011:573; Öztürk, 2008:435). Zorbalık, birçok durumda ve muhtemelen birden fazla hedefe yönelik saldırganca davranışlar olarak ifade edilirken, mobbing kavramı ise, bir veya daha fazla fail tarafından sistematik olarak tacize maruz kalan ve zamanla bu muameleden ciddi şekilde mağdur olabilen hedeflerin deneyimlerine daha uygundur. Dolayısıyla kavramlar, aynı olgunun farklı ama birbirleriyle ilişkili iki yönüne, failere ve hedeflere odaklanıyor gibi görünmektedir (Einarsen vd., 2011:5). Mobbing kavramı ise daha çok birden fazla kişinin saldırgan tutumunun tek bir kişiye odaklanması ile ilgilidir (Zapf ve Einarsen, 2005:243). Chappell ve Martino (2006:22)’ya göre zorbalığın, bireysel taciz durumları ile ilgili olduğu, mobbingin ise toplu taciz durumlarını kapsadığı ifade edilmekte, ancak artık çoğu araştırmacının failerin veya hedeflerin sayısı ile ilişkili görmeksizin zorbalık ve mobbingi birbirinden ayırmadığı, psikolojik süreçlerin aynı olduğu iddiası vurgulanmaktadır.

Mobbing, kendini savunamayacak durumda olan mağdurun düşük bir pozisyonda kaldığı, sistematik olarak negatif sosyal davranışlara maruz kaldığı ve şiddetin uzun süreli ve sürekli arttığı bir süreçtir (Zapf ve Einarsen, 2005:242; Mulder vd., 2016:208; Mujtaba ve Senathip, 2020:17). Bireyin saygısız ve zararlı davranışların hedefi haline gelmesiyle başlar (Davenport, 1999:33). Bu eylemler sıklıkla (neredeyse her gün) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay boyunca) gerçekleşir, bu sıklık ve süre nedeniyle önemli ölçüde psişik, psikosomatik ve sosyal sefaletle sonuçlanır (Leymann, 1990:120).

İşyerinde uygulanan mobbing için üç tip rol üzerinde durulmaktadır. Bunlar, (1) mobbing uygulayanlar (saldırganlar, tacizciler), (2) mobbing mağdurları (kurbanlar) ve (3) mobbing izleyicileridir (Tınaz, 2006:18; Aiello vd., 2008:12).

Mobbing davranışlarına uğrayan mağdurlar ve failer açısından değerlendirildiğinde mobbing türlerini yatay mobbing, yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya mobbing olarak üç şekilde incelemek mümkündür. Yukarıdan aşağıya mobbing, bir üstün astlarına rahatsızlık vermesi ile ortaya çıkar (Carnero vd., 2010:3; Yılmaz ve Kaymaz, 2014:75). Çeşitli nedenlerden bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanıya yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır (Çekin, 2014:9). Aşağıdan yukarıya mobbing ise, bir çalışanın veya çalışanların üstlerine rahatsızlık vermesi, onlara karşı çıkması ile ortaya çıkar (Carnero vd., 2010:3; Muhtaba ve Senathip, 2020:17; Yılmaz ve Kaymaz, 2014:75; Çekin, 2014:9). Aynı hiyerarşik seviyedeki çalışma arkadaşlarının birbirine mobbing uygulaması yatay mobbing olarak adlandırılır (Carnero vd., 2010:3; Yılmaz ve Kaymaz, 2014:75). Yatay mobbing, aynı pozisyonda çalışanlar arasında rekabet, kıskançlık, çekemzlik gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Çekin, 2014:9). Vandekerckhove ve Commers (2003:42), bu üç tür mobbingin her biri ilgiyi, korunmayı, önlem alınmayı, tedaviyi hak etse de iş ve örgüt etiği çerçevesinde özel bir yer tutan mobbing türünün aşağı yönlü mobbing olduğunu, Yılmaz (2020:21) da araştırmacıların genellikle yukarıdan aşağıya mobbinge odaklandıklarını ifade etmektedir.

Mobbing olgusunun çok farklı sebepleri bulunmaktadır. Lemann (1996) bu sebepler için iş organizasyonu ve yetersiz çatışma yönetimi olarak iki ana kaynak göstermektedir (Carnero vd., 2010:5). Zapf (1999:71) ise mobbing davranışlarının nedenlerini örgütsel nedenler, sosyal gruplardan kaynaklanan nedenler ve bireyden kaynaklanan nedenler olarak üç başlık altında incelemiştir. Örgütsel nedenler içinde; liderlik, organizasyon kültürü, iş stresörleri, iş organizasyonu, sosyal gruplardan kaynaklanan nedenlere; düşmanlık, imrenmek, grup baskısı ve günah keçiliğini, bireyden kaynaklanan nedenlere ise; kişilik, vasıf, sosyal beceriler ve stigmalar (damga) dahil etmektedir. Zapf (1999), bunlardan örgütsel nedenlerin ve sosyal gruplardan kaynaklanan nedenlerin failerden ortaya çıktığını ifade etmektedir. Davenport (1999:58-59), bireylerin mobbing davranışlarına girişmelerinin başlıca dört sebebinin olduğunu ileri sürmektedir. Bunlar: (1) birini bir grup normuna uyum sağlamaya zorlamak, (2) düşmanlıktan zevk almak, (3) can sıkıntısından zevk almak, (4) önyargıları pekiştirmektir. Aşağı yönlü mobbingin önemli olduğunu vurgulayan Vandekerckhve ve Commers (2003:42), bunun sebebi olarak işyerinde aşağı yönlü mobbingin yaygınlığının aşağı yöne doğru olması nedeniyle bir otorite başarısızlığına işaret ettiğini ifade etmektedir. Böylece, mobbing davranışlarının bir önemli sebebinin otorite başarısızlığı olduğunu ileri sürmektedir. Shallcross vd. (2010:32), tepkisel siyasi bağlam, sorumluluk eksikliği, yöneticilerin günah keçisi ilan edilmesi, personelin işten çıkarılması, asgari personel seviyeleri, işler için yüksek rekabet ve yeterli kaynak eksikliği dahil olmak üzere kamu sektörü kültürünün mobbing güçlenmesine katkıda bulunduğunu ifade etmektedir. Örgütlerde kurum kültürünün yerleşmiş olması, yöneticilerin mobbing konularına ilgisizliği, çalışanlara örgütte önem verilmemesi, etik değerlerin zayıflığı, iletişim eksikliği, yıkıcı rekabet, mobbing davranışlarını körüklemektedir (Kirel, 2007:331).

Mobbing davranışları, sadece bu davranışa maruz kalan bireye zarar vermemektedir. Aynı zamanda topluma, örgüte, ekonomiye büyük olumsuz etkileri olmaktadır. Her yaşanan olumsuzluklar, maruz kalınan kötü davranışlar, her mobbing mağduru birey üzerinde aynı etkiyi bırakmayacaktır. Farklı şekillerde ve farklı şiddetlerde yaşanan bu olumsuzluklar, Davenport (1999)'un ifade ettiği gibi yanmadan kaynaklanan farklı yaralanma dereceleri gibi farklı etkiler gösterecektir. Aynı zamanda bu etki, mağdurun dayanıklılığına da bağlı olarak değişim gösterebilmektedir. Kişinin depresyona girmesine kadar ilerleyebilmekte, hatta intiharlara sebebiyet vermektedir (Kaya, 2015:81). Zapf (1999:71) mobbing davranışlarından mağdurun etkilenmesinden ortaya çıkan sonuçları psikosomatik şikayetler, depresyon, endişe, travma sonrası stres bozukluğu ve saplantı olarak ifade etmektedir. Sonuç olarak birey, artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sefalet yaşar (Davenport, 1999:33). Tınaz (2006) da bireyin mobbing davranışlarından etkilenmesi sonucu ortaya çıkan sonuçları, ekonomik sonuçlar, sosyal sonuçlar, ruhsal ve fiziksel sağlığa ilişkin sonuçlar olarak üç başlık altında incelemiştir, birey üzerinde olumsuz etkilerinin fazlalığı üzerine durmuştur. Bunların yanında mobbing bireyler dışında kurum, aile, toplum ve ülke ekonomisi üzerinde de ciddi tahribatlara neden olmakta (Kaya, 2015:82), işçi refahının düşmesi, düşük verimlilik, kötüleşen çalışma ortamı, yüksek devamsızlık ve personel devri, üretkenlik ve hizmet kalitesinde kötüleşmeye yol açmaktadır (Aiello vd., 2008:12).

## Yöntem

Bu araştırmanın amacı, TR Dizin’de yer alan mobbing üzerine yazılan makaleleri incelemek ve mobbing konusunda genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçları tespit etmek, varsa araştırma boşluklarını belirlemek, aynı zamanda bu çalışmalarını içerik ve yöntem açısından sorgulamaktır. Bu amaçla 2013-2023 yılları arasında uygulaması Türkiye sınırları içinde yapılmış, Türkiye’de mobbing konusunda yazılmış olan makaleler incelenmiştir. Araştırmada konunun kuramsal çerçevesini belirlemeye yönelik olarak literatür taraması ile elde edilen veriler ışığında 2013-2023 yılları arasında TR Dizin’de taranan dergilerde “mobbing” ve eş değer ifadelerine yönelik yayınlanan makalelerin incelenmesi için nitel araştırma yöntemleri olan, amacı görüşme ve gözlem sonucu elde edilen verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunulması (Karataş, 2015:73) olan betimsel analiz ve toplanan verilerin daha ayrıntılı incelenmesini ve bu verileri açıklayan kavram, kategori ve temalara ulaşılmasını gerektiren (Baltacı, 2019:377) içerik analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini “mobbing”i araştırma konusu olarak alan TR Dizin’de taranan “Sosyal” alanda 01.01.2013 - 31.12.2022 tarihleri arasında yayınlanmış nicel araştırma yöntemi kullanan makaleler oluşturmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın örnekleme yöntemi amaçlı örnekleme yöntemidir. Araştırmanın kapsamı nicel araştırma yöntemi kullanan makaleler olduğu için “sosyal” alan içinde hukuk ile ilgili makaleler, nitel araştırma yöntemi kullanılan makaleler, örnekleme öğrencilerin seçtiği makaleler ve araştırmanın amacına uygun olması açısından Türkiye dışında uygulamaları yapılan makaleler kapsam dışında tutulmuştur. Bu kapsamda 113 makaleye ulaşılmıştır.

Araştırma için veriler, trdizin.gov.tr adresinden elde edilmiştir. Web sitesinde anahtar kelime olarak “mobbing” kelimesi ile mobbing ve eş değer kelimelerin hepsine yönelik makalelere ulaşılmıştır. Makalelerin başlığında ve/veya anahtar kelimelerinde mobbing ve eşdeğer kelimeleri bulunan makaleler araştırma kapsamına alınmıştır.

Bu araştırmada elde edilen veriler, nitel veri toplama yöntemi olarak doküman analizi yöntemi ile analiz edilmiştir. Öncelikle makalelerden hangi verilerin toplanacağına yönelik bir form oluşturulmuştur. Bu forma 113 makaleden elde edilen veriler işlenmiş ve veriler SPSS 22 paket programına girilmiştir. Her bir araştırma konusuna yönelik frekans ve yüzde tablolarına dönüştürülmüş veriler, betimsel biçimde sunulmuştur. Verilerden bazılarının değerlendirilmesi için ise içerik analizi kullanılmıştır.

## Bulgular

Makalelerden elde edilen veriler üç grup altında incelenmiştir. Birinci grup araştırma, makalenin yayın yılı, yöntemi, örnekleme türünü içeren makale bilgileri ve kullanılan araştırma yöntemine yönelik bulgulardır. İkinci grup mobbing ve eşdeğer kavramları, örneklem türü, araştırmanın yapıldığı şehir ve bölge, mobbing ile ilişkilendirilen konulara yönelik bilgilerin yer aldığı mobbingin uygulanma alanına yönelik bulgulardır. Üçüncü grup ise makalelerin sonuçlarının değerlendirildiği bölümdür.

### Makale Bilgileri ve Kullanılan Araştırma Yöntemine Yönelik Bulgular

Araştırmada incelenen makalelerin yayınlanmasının, 10 yıl süre içinde hangi yıllarda yoğunluk gösterdiğini ortaya koymaya yönelik elde edilen veriler Tablo 1’de yer almaktadır.

**Tablo 1.** Makalenin Yayın Yılı

Yayın yılı	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Toplam
N	12	8	10	12	10	13	16	17	6	9	113
%	10,6	7,1	8,8	10,6	8,8	11,5	14,2	15,0	5,3	8,0	100,0

Araştırmada incelenen makalelerin %15’i en fazla oranla 2020 yılında yayınlanmıştır. 2020 yılına kadar artarak giden makale sayısı, 2020 yılından sonra bir azalma yaşamıştır.

Araştırmada incelenen nicel araştırma yöntemi uygulanan 113 makalede kullanılan nicel yöntemi gösteren veriler tablo 2’de yer almaktadır.

**Tablo 2. Nicel Yöntem Türleri**

Nicel yöntemler	Tarama	Genel tarama	İlişkisel tarama	Deneyssel	Belirtmemiş	Toplam
N	2	14	22	1	73	113
%	1,8	12,4	19,5	0,9	64,6	100,0

Tablo 2 incelendiğinde makalelerin %64,6’sında nicel yöntem belirtilmemiştir. Belirtilenlerden ise en çok kullanılmış olan yöntem ilişkisel tarama yöntemidir.

Makalelerde araştırma verilerine ulaşabilmek amacıyla kullanılan örnekleme türlerine yönelik bilgiler tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3. Örnekleme Türü**

Örnekleme türleri	N	%
Basit tesadüfi örnekleme	25	22,1
Küme örnekleme	1	0,9
Kolayda örnekleme	21	18,6
Amaçlı (kasti) örnekleme	3	2,7
Kartopu örnekleme	4	3,5
Katmanlı rastgele örnekleme	7	6,2
Çok aşamalı örnekleme	1	0,9
Belirtmemiş	51	45,1
Toplam	113	100,0

Tablo 3 incelendiğinde, makalelerin %45,1’inde örnekleme türü belirtilmemiştir. Makalelerin %22,1’inde tercih edilen basit tesadüfi örnekleme ile %18,6’sında tercih edilen kolayda örnekleme, araştırmalarda en çok kullanılan örnekleme türleridir.

### **Mobbingin Uygulanma Alanına Yönelik Bulgular**

Mobbing eyleminin makalelerde işlenmesine göre bir takım veriler üzerinde durulmadan önce incelenen makalelerde mobbing kavramının yerine kullanılan kavramların tesbiti de Türkiye’de kullanılan kavramların belirlenmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle incelenen makalelerde kullanılan mobbing ve eşdeğer kavramları üzerine yapılan inceleme sonucu her makalenin tek bir kavramı kullanmamasından dolayı bu kavramların kaç makalede (n) hangisinin kullanıldığını ve yüzdeliğini (%) belirleme yoluna gidilmemiştir. Çünkü bir makalede sadece “mobbing” kavramı kullanılırken, bir başka makalede üç farklı eş değer kavramı kullanılmıştır. Bu nedenle hangi kavramların ne sıklıkla kullanıldığını belirlemek üzere makaleler üzerinde içerik analizi uygulanmıştır. Bunun sonucu olarak mobbing ve hangi eş değer kavramın kullanıldığı, ne sıklıkla kullanıldıkları çıkarılarak tablo 4’te bu bilgilere yer verilmiştir.

**Tablo 4. Mobbing ve Eşdeğer Kavramların Makalelerde Kullanılma Sıklığı**

Mobbing ve eşdeğer kavram	Sıklık	%
Mobbing	84	53,16
Psikolojik yıldırma	9	5,70
Duygusal taciz	4	2,53
Psikolojik şiddet	14	8,86
Psikoşiddet	4	2,53
Psikolojik terör	2	1,27
Yıldırma	21	13,29
Bezdiri	2	1,27
Psikolojik taciz	15	9,49
Psikolojik baskı	1	0,63
İşyerinde yıldırma	2	1,27
Toplam	158	100,0

Tablo 4'deki veriler, incelenen makalelerde mobbing kavramı dışında hangi kavramların kullanıldıklarını göstermektedir. Tabloda verilen rakamlar, makale sayısını değil, kavramların ne sıklıkla kullanıldığını ifade etmektedir. Yapılan incelemede makalelerde en fazla “mobbing” kavramının (n=84) kullanıldığı tespit edilmiştir. Mobbing kavramının dışında en sık kullanılan kavramlar sırasıyla “yıldırma” (n=21), “psikolojik taciz”(n=15) ve “psikolojik şiddet”(n=14) kavramlarıdır.

İncelenen makalelerde araştırmaların yapıldığı örneklem türüne göre hangi sektöre/hangi iş alanına yönelik araştırma yapıldığını belirlemek amacıyla tablo 5 düzenlenmiştir.

**Tablo 5. Örneklem Türüne Yönelik Bulgular**

	Kamu (n/%)	Özel (n/%)	Kamu-Özel (n/%)	Genel (n/%)	Toplam (n/%)
Genel	14 /12,4	8/7,1	8/7,1		30/26,55
Sağlık	18/15,9	2/1,8	2/1,8		22/19,47
Akademik	11/9,7		2/1,8	3/2,7	16/14,16
Eğitim	20/17,7	1/0,9	1/0,9		22/19,47
Bankacılık		3/2,7	1/0,9	3/2,7	7/6,19
Turizm				7/6,2	7/6,19
Mühendislik/Mimarlık				1/0,9	1/0,9
Pilot/Kabin memuru				1/0,9	1/0,9
Lojistik				2/1,8	2/1,8
Spor				5/4,4	5/4,4
Toplam	63/55,7	14/12,5	14/12,5	22/19,6	113/100,0

Tablo 5 incelendiğinde sektörlere göre iş alanlarının ayrıldığı görülmektedir. Kamu ve/veya özel olduğu belirlenmeyen iş alanları, “genel” kategorisinde değerlendirilmiştir. Buna göre kamu sektöründe yer alanlar, toplam örneklemin %55,7'sini, özel sektörde yer alanlar ise %12,5'ini oluşturmaktadır. Örneklemin çoğunluğu kamu sektöründen tercih edildiği görülmektedir.

İncelenen makalelerde araştırmanın hangi şehirlerde ve bölgelerde yoğunlaştığını belirlemek amacıyla araştırmaların yapıldığı şehirler ve bölgeler tek tek çıkarılmıştır. Ancak her ne kadar SPSS programında verilerin yüzdelik ve frekans dağılımı yapılmış olsa da, bazı araştırmalarda tek bir şehirde ve bölgede, bazılarında ise birden fazla şehirlerde ve bölgelerde ortak çalışma yürütülmesinden dolayı sağlıklı bir çıkarımda bulunmak mümkün olmayacağı için içerik analizi uygulanarak şehirlerin ve bölgelerin uygulamada kullanılma sıklığını belirleme yoluna gidilmiştir. Şehir ve bölge belirtilmeyen makalelerin oranı makale sayısına göre değerlendirildiği için toplam 113 makaleden 11'i şehir/bölge belirtmemiş, 12'si ise araştırmayı Türkiye genelinde yapmıştır. Buna göre şehirler için hazırlanan tablo 6 ve bölgeler için hazırlanan tablo 7 aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 6. Araştırmaların Yapıldığı Şehirler**

	Şehir	Sıklık	%	Şehir	Sıklık	%	
1	Adana	2	1,5	26	Hatay	2	1,5
2	Afyonkarahisar	4	3,0	27	Isparta	1	0,8
3	Aksaray	2	1,5	28	İstanbul	16	12,1
4	Akşehir	1	0,8	29	İzmir	8	6,1
5	Ankara	21	15,9	30	Kahramanmaraş	1	0,8
6	Antalya	3	2,3	31	Kars	1	0,8
7	Aydın	1	0,8	32	Kayseri	3	2,3
8	Balıkesir	1	0,8	33	Kocaeli	1	0,8
9	Bandırma	1	0,8	34	Konya	5	3,8
10	Batman	2	1,5	35	Kütahya	1	0,8
11	Bilecik	1	0,8	36	Malatya	2	1,5
12	Bingöl	1	0,8	37	Manisa	2	1,5
13	Bolu	1	0,8	38	Mardin	2	1,5
14	Burdur	1	0,8	39	Muğla	1	0,8
15	Bursa	2	1,5	40	Ordu	1	0,8

16	Çanakkale	1	0,8	41	Rize	1	0,8
17	Denizli	2	1,5	42	Sakarya	1	0,8
18	Diyarbakır	6	4,5	43	Samsun	2	1,5
19	Düzce	2	1,5	44	Sivas	1	0,8
20	Edirne	1	0,8	45	Şanlıurfa	1	0,8
21	Elazığ	2	1,5	46	Tokat	4	3,0
22	Erzurum	4	3,0	47	Trabzon	1	0,8
23	Gaziantep	4	3,0	48	Uşak	2	1,5
24	Giresun	1	0,8	49	Zonguldak	3	2,3
25	Gümüşhane	2	1,5		TOPLAM	132	100,00

Tabloda şehirler alfabetik olarak sıralanmıştır. Tablo 6'daki veriler, şehirlerde araştırma yapılma sıklığını belirlemektedir. Buna göre bazı illerde araştırma yapılmadığı anlaşılırken, en fazla mobbing ile ilgili araştırma yapılan ilin %15,9 ile Ankara olduğu, Ankara'yı %12,1 oranla İstanbul'un izlediği görülmektedir.

**Tablo 7.** Araştırmaların Yapıldığı Bölgeler

Bölge	Sıklık	%
1 Marmara bölgesi	22	20,0
2 Ege bölgesi	16	14,5
3 İç anadolu bölgesi	33	30,0
4 Akdeniz bölgesi	9	8,2
5 Karadeniz bölgesi	12	10,9
6 Doğu anadolu bölgesi	11	10,0
7 Güney doğu anadolu bölgesi	7	6,4
Toplam	110	100,0

Tablo 7'deki veriler, bölgelerde araştırma yapılma sıklığını belirlemektedir. Buna göre en fazla mobbing ile ilgili araştırma yapılan bölgenin %30,0 ile İç Anadolu Bölgesi olduğu, İç Anadolu bölgesini de %20,0 oranla Marmara Bölgesinin izlediği görülmektedir.

İşyerinde mobbing davranışlarının sebepleri, bu davranışlar ile mücadele yolları, davranışların sonuçlarında yaşanabilecek olumsuz durumlar ve çözüm yollarının tespit edilmesi amacıyla mobbing olgusunun çok farklı konularla ilişkilendirildiği tespit edilmiştir. İncelenen 113 makalede tespit edilen ilişkilendirilen konular, tablo 8'de yer almaktadır. Bu konular öncelikli konular olup makalelerde birden fazla konulara yer verildiği tespit edilmiştir. Bu konular da ayrıca tablo 16'ya eklenmiştir.

**Tablo 8.** Mobbing ile İlişkilendirilen Konular

İlişkili konu	n	%	İlişkili konu	n	%
1 Çatışma	2	1,8	17 Örgütsel sinizm	1	0,9
2 Çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri	32	28,3	18 Motivasyon	3	2,7
3 Örgütsel yabancılaşma	4	3,5	19 Etik	3	2,7
4 İş ve çalışan performansı	6	5,3	20 Duygusal zeka	1	0,9
5 Örgütsel bağlılık	11	9,7	21 Örgüt yapısı	1	0,9
6 İş ve yaşam tatmini	4	3,5	22 Verimlilik	1	0,9
7 Tükenmişlik	6	5,3	23 İş yaşam dengesi	1	0,9
8 İşten ayrılma niyeti	7	6,2	24 İş yaşam kalitesi	1	0,9
9 Örgüt kültürü	2	1,8	25 İşin anlamı	1	0,9
10 Örgütsel özdeşleşme	1	0,9	26 Kariyer engelleri	1	0,9
11 Kişilik	6	5,3	27 Öznel mutluluk	1	0,9
12 Liderlik	4	3,5	28 Psikolojik iyi oluş	1	0,9
13 Örgütsel vatandaşlık	2	1,8	29 Sanal kaytarma	2	1,8



14	Örgütsel adalet	3	2,7	30	Uçuş emniyet kültürü	1	0,9
15	Karar verme	1	0,9	31	Yaşam doyumu	1	0,9
16	Örgütsel sessizlik	2	1,8	32	Endişe	1	0,9
TOPLAM						113	100,00

Tablo 8’de görüldüğü üzere mobbing olgusu ile ilişkili olarak çalışılan 32 konu tespit edilmiştir. Bu konulardan en fazla (%28,3) “Çalışanların mobbinge maruz kalma düzeyleri” konulu çalışmalar yer almaktadır. Bu çalışmalarda mobbing davranışlarının tanımlayıcı değişkenlere göre karşılaştırılması, uygulanan mobbing davranışları, bu davranışlar ile mücadele yöntemleri, kimler tarafından daha çok uygulandığı, mobbing davranışlarına maruz kalan bireylerin yaşadığı zorluklar ve etkileri ile çözüm önerileri işlenmiştir.

### Makalelerin Sonuçlarının Değerlendirilmesi

İncelenen makalelerden elde edilen sonuçlar, konuyu farklı yönleriyle ele aldıklarında ve birbirlerini destekler nitelikte olduğunda ya da daha doğru sonuca ulaşılabilmesi için birbirlerini eleştirdiklerinde daha değerli olmaktadır. Mobbing konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışmaların çok farklı konu ile ilişkilendirilmesi, çalışmalardan farklı sonuçların elde edilmesi de mobbing olgusu için önemli gelişmelerdir. Ancak her bir makalenin tek tek incelenmesi ve tek başına değerlendirilmesi sağlıklı sonuçlara ulaşılmasına engel olmaktadır. Bu nedenle mevcut çalışmada belirli bir sınırlama dahilinde incelenen makaleler, mobbing olgusu için yapılanları değerlendirmek ve yapılacak gelişmelere yön vermek üzere toplu bir şekilde karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilmiştir. Bunun için tablo 8’de belirtildiği üzere mobbing ile ilişkili olan konular, elde edilen sonuçlar itibarıyla incelenmiş ve karşılaştırılarak ortak noktalar konusunda çıkarımlarda bulunulmuştur. Bu sebeple ilk olarak tablo 8’de en fazla orana sahip olan “çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi” konusu ele alınmıştır.

### Çalışanların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi

“Çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi” konusu üzerine çalışma yapan 32 makale mevcuttur. Bu noktada incelenen 32 makaleden çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarının tespit edilmesine yönelik yapılan incelemede bazı makalelerin analizlerinde kullandıkları ölçeklerin faktörlerine göre, bazı makalelerin ölçek kullanmasına rağmen en çok maruz kalınan mobbing davranışlarına göre çalışanların mobbinge maruz kalma durumları belirlenmiştir. Bazı makaleler ise maruz kalınan mobbing davranışlarında tanımlayıcı değişkenlere göre farklılıkları belirlemek üzere yapılmış, bazılarında ise mobbing nedeni ve/veya etkileri incelenmiştir. Dört ayrı grup şeklinde ifade edilen bu çalışmalarda tek bir gruba yönelik çalışma yapılmasının yanısıra bazı çalışmalardan her gruba yönelik veriler elde edilmiştir. Buna göre araştırmalarında kullandıkları ölçeklerin faktörlerine göre değerlendiren çalışmalardan elde edilen en fazla uygulanan mobbing davranışlarının bulunduğu faktörler tablo 9’da yer almaktadır.

**Tablo 9.** En Fazla Uygulanan Mobbing Davranışlarının Bulunduğu Faktörler

Sektör	Yazar ve yıl bilgisi	Kullanılan ölçek	Faktörler/davranışlar/özellikler
Kamu	Çögenli ve Karadağ (2019)	Leymann’ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- Cinsiyete göre “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar” - Medeni duruma göre “itibara yönelik saldırılar” - Ünvana göre “kişinin psikolojik sağlığına yönelik saldırılar”
	Uysal ve Yavuz (2013)	Leymann’ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- “Yaşam kalitesine ve meslek durumuna yönelik saldırılar”
	Laleoğlu ve Özmete (2013)	Aiello vd. (2008) (Vol. Mob. Scale)	- Tehdit ve taciz - İş ve kariyer ile ilgili engellemeler

	Büyükaydın, Şantaş ve Kaya (2017)	Leymann'ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- "Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar"
	Büyüktaş Gayır ve Özçelik (2021)	Leymann'ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- "Mesleki duruma yönelik saldırılar"
Sağlık (Kamu)	Yılmaz ve Köseoğlu (2020)	Aiello vd. (2008) (Vol. Mob. Scale)	- Eğitim durumuna göre "özel yaşama müdahale" - Kadro durumuna göre "tehtid ve taciz algısı", "iş ve kariyer ile ilgili engellemeler" ve "işe bağlılık" - Hizmet süresine göre "işe bağlılık" - Çalıştığı birime göre "iş ve kariyer ile ilgili engellemeler"
	Karsavuran (2014)	Leymann'ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- "Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar"
Sağlık (Kamu-Özel)	Turaç ve Şahin (2014)	Leymann'ın Psikolojik Taciz Ölçeği	"Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar"
Eğitim (Kamu)	Akgün ve Temli Durmuş (2020)	Leymann'ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- Cinsiyete göre "kişisel itibara yönelik saldırılar" ve "mesleki durum ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar" - Mesleki deneyime göre "kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar", "sosyal ilişkilere yönelik saldırılar", "kişisel itibara yönelik saldırılar" ve "mesleki durum ve yaşam kalitesine yönelik saldırılar"
	Demir ve Tekin (2019)	Leymann'ın Psikolojik Taciz Ölçeği	- Tüm faktörlere göre maruz kalma düzeyi yoktur.(Hiçbir zaman düzeyindedir)
Akademisyen (kamu)	Cayvarlı ve Şahin (2015)	Aktop (2006) tarafından geliştirilen "Duygusal Taciz Ölçeği"	- "Kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar" - "Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar"
Yapı	Bayram ve Parlak Biçer (2021)	Belirtilmemiş	- "Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar"
Spor	Salman ve Yalçındağ (2017)	Einarsen ve Raknes (1997) mobbing ölçeği	- "Görev" ile ilgili davranışlar

Makalelerde kullanılan ölçeklere göre belirlenen faktörler bazında değerlendirilen mobbing davranışları için öne çıkan sonucun iş ve kariyer ile ilgili mesleğe yönelik maruz kalınan davranışlar olduğu ifade edilebilir. Bu durumu, "kendini gösterebilmeye ve iletişime yönelik saldırılar" ve "sosyal ilişkilere yönelik saldırılar" takip etmektedir.

Araştırmalarında ölçek kullanmasına rağmen en çok maruz kalınan mobbing davranışlarına göre değerlendirme yapan çalışmalardan elde edilen verilere göre en fazla uygulanan mobbing davranışları tablo 10'da yer almaktadır.

**Tablo 10.** En Fazla Uygulanan Mobbing Davranışları

Davranışlar	Yazar/Yıl
1 Görmezlikten gelinme ya da düşmanca karşılama	
2 Dışlanma ya da olayların dışında bırakılma	
3 Görev için önemli sorumlulukların bireyin elinden alınması, bunların yerine önemsiz görevlerin verilmesi	Pattabanoğlu (2016), Aşkın ve Aşkın (2018)
4 Üstesinden gelinemeyecek ölçüde aşırı iş yüküyle karşı karşıya kalma	
5 Dedikodu ve söylentilerin çıkarılması	Pattabanoğlu (2016), Öcal ve Menteş (2020)
6 Bireyin başarısını, performansını etkileyecek bilgilerin saklanması, Performansı engelleyici unsurların olması	Pattabanoğlu (2016), Yıldırım ve Daşbaşı (2022)

7	İşyerinde azarlanmak	
8	Yasal hakların kullanılmamasına yönelik baskı yapılması	Aşkın ve Aşkın (2018)
9	Yapılan hataların sürekli hatırlatılması	
10	Yapılan işin gereğinden fazla denetlenmesi	Aşkın ve Aşkın (2018), Yumuşak ve Çelik (2020)
11	Gereksiz, mantıksız ve zamanında bitirme olanağı olmayan işlerin verilmesi	Aşkın ve Aşkın (2018), Karsavuran (2014)
12	İşyerinde görüş ve düşüncelerin dikkate alınmaması	Aşkın ve Aşkın (2018), Öcal ve Menteş (2020)
13	Hakarete ve aşağılanmaya maruz kalma	
14	İşyerinde bireyi rahatsız edici ve psikolojik olarak zarar verici davranışlarla karşılaşmak	Öcal ve Menteş (2020)
15	Kendi işinin dışında başkalarının işini yapmaya zorlanmak	
16	Yapılan işle ilgili başarıların takdir edilmemesi	
17	Çalışanın bireysel ve mesleki saygınlığını zedelemeye yönelik davranışlara maruz kalması	İdiğ Çamuroğlu ve Minibaş Poussard (2017), Seçkin Çelik ve Minibaş Poussard (2017)
18	Sözün sürekli kesilmesi	
19	Yapılan işin sürekli eleştirilmesi	Karsavuran (2014)
20	mesleki performansı göstermede engelleyici unsurların olma durumu	

Tablo 10’da belirtilen mobbing davranışları, incelenen makalelerde en yüksek ortalamaya sahip olan davranışlardır. Konu ile ilgili olarak Cengiz, Yenel ve Sunay (2013) tarafından sporculara yönelik yapılan çalışmada mobbing davranışı olarak futbola özgü özellikler taşıyan davranışlar ortaya çıkmıştır. Tablo 10’da belirtilen davranışların ait olduğu makaleler, mobbing davranışlarını belirleme odaklı yapılmıştır.

Maruz kalınan mobbing davranışlarında tanımlayıcı değişkenlere göre farklılıkları belirlemek üzere yapılan çalışmalarda elde edilen verilere göre karşılaştırılmanın yapıldığı tablo 11 aşağıda yer almaktadır.

**Tablo 11.** Mobbing Davranışlarının Tanımlayıcı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Tanımlayıcı değişken	Yazar/Yıl	
Yaş	Küçük yaşta bulunanlar	Yıldırım ve Daşbaşı (2022), Dağlıoğlu ve Ünal (2020)
	-26-34 ve 35-44 yaş grupları	Yanık (2018)
	30-35 yaş	Aşkın ve Aşkın (2018)
	29-34 yaş	Demir ve Tekin (2019), Salman ve Yalçındağ (2017)
	29 ve altı ve 30-39 yaş grupları	Cayvarlı ve Şahin (2015)
	22-30 yaş	Hacıcaferoğlu (2013)
	29-39 yaş	Karsavuran (2014)
Cinsiyet	Erkekler	İdiğ Çamuroğlu ve Minibaş Poussard (2017)
	Kadınlar	Yanık (2018), Akpunar (2016), Akgün ve Temli Durmuş (2020), Çögenli ve Karadaş (2019), İdiğ Çamuroğlu ve Minibaş Poussard (2017), Karsavuran (2014), Güven, Kaplan ve Acungil (2018), Hacıcaferoğlu (2013), Cayvarlı ve Şahin (2015)
Çalışma süresi	Çalışma süresi az olanlar	Yıldırım ve Daşbaşı (2022); Yılmaz ve Köseoğlu (2020), Akgün ve Temli Durmuş (2020), İdiğ Çamuroğlu ve Minibaş Poussard (2017)
	1-5 yıl deneyimi olanlar	Yanık (2018)
	1-4 yıl	Hacıcaferoğlu (2013)
	6-10 yıl	Demir ve Tekin (2019), Aşkın ve Aşkın (2018)
	5-10 yıl	Turaç ve Şahin (2014)
0-5 yıl	Karsavuran	

Medeni durum	Bekar	Yıldırım ve Daşbaşı (2022), Akpunar (2016), Çögenli ve Karadaş (2019), Demir ve Tekin (2019), Karsavuran (2014), Hacıcaferoğlu (2013), Cayvarlı ve Şahin (2015), Büyükaydın, Şantaş ve Kaya (2017)
	Evli	Öcal ve Menteş (2020), Aşkın ve Aşkın (2018)
Statü	Yönetici olmayanlar	Yanık (2018); Turaç ve Şahin (2014)
	Yönetici	Demir ve Tekin (2019)
Eğitim	Lise	Yanık (2018)
	Lise ve önlisans	Karsavuran (2014)
	Lisans	Öcal ve Menteş (2020), Aşkın ve Aşkın (2018), Salman ve Yalçındağ (2017), Büyükaydın, Şantaş ve Kaya (2017), Hacıcaferoğlu (2013)
	Yüksek lisans	Akpunar (2016), Yılmaz ve Köseoğlu (2020). Büyükaydın, Şantaş ve Kaya (2017)

Tablo 11'in dışında meslektaş ve amirleriyle iletişim sorunu yaşayanların (Yıldırım ve Daşbaşı, 2022), bir kurumda, o kurumun bulunduğu ilin yerli halkı dışında dışarıdan farklı yerlerden gelen çalışanların (Kılıç, Çiftçi ve Şener, 2016), iş ortamında agresif tepki gösterenlerin (Yanık, 2018) de mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldığı ifade edilmektedir. Dağlıoğlu ve Ünal (2020) tarafından yapılan çalışmada mobbing algılarının cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen kadınların erkeklere oranla mobbing davranışlarına maruz kalmasının daha yakın olduğu ifade edilmiştir. Hacıcaferoğlu (2013) çalışmasında ise mobbinge maruz kalma durumunun cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş ve görev süresi değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Güven, Kaplan ve Acungil (2018), çalışmasında katılımcıların çalıştığı kurumda mobbing davranışlarının olduğunu düşündüklerine yönelik "kesinlikle katılıyorum" cevabı ve kendilerini daha iyi ifade etme imkanı olduğu takdirde daha verimli çalışabileceklerine yönelik "katılıyorum" cevabının çoğunlukta olduğu belirtilmiştir. Yıldırım ve Daşbaşı (2022) çalışmasında da mobbing davranışlarına maruz kalma oranının yüksek çıktığı tespit edilmiştir.

Çalışmalarında mobbing davranışlarının nedenlerine yer veren makalelerde öne çıkan mobbing davranışlarının nedenleri tablo 12'de yer almaktadır.

**Tablo 12.** Mobbing Davranışlarının Nedenleri

Nedenler	Yazar/Yıl
1 İşyerinde güç gösterme çabaları /Baskıcı yönetim	Altınok (2014), Kartal, Depren ve Depren (2019), İdiğ Çamuroğlu ve Minibaş Poussard (2017), Aşkın ve Aşkın (2018)
2 İşyerinde çatışma sorunlarının çözümünde mobbing davranışlarına başvurulması	Altınok (2014)
3 Çalışanın gerekli gereksiz bir biçimde düşüncelerini açıklamasını engellemek	Konan ve Umur Erkuş (2019)
4 İşyerinin iklimi veya kültürünün mobbing davranışlarını ortaya çıkarıcı nitelikte olması	Kartal, Depren ve Depren (2019)
5 İşyerinde çözülemeyen sorunların fazla olması	Kartal, Depren ve Depren (2019)
6 Çalışanın benliği	Kartal, Depren ve Depren (2019)
7 İşyerindeki yöneticilerin yetersizliği	Konan ve Umur Erkuş (2019), Aşkın ve Aşkın (2018)
8 Çalışma ortamının aşırı stresli olması	Cayvarlı ve Şahin (2015)
9 Çalışanın belirli bir tarafa mensup olduğunun düşünülmesi	Cayvarlı ve Şahin (2015)
10 Kadın olmak	Aşkın ve Aşkın (2018)
11 Eğitim düzeyi yüksek olmak	Aşkın ve Aşkın (2018)
12 Daha yaşlı ve kıdemli olmak	Aşkın ve Aşkın (2018)
13 İşyerinde yoğun rekabet ortamının olması	Aşkın ve Aşkın (2018)
14 Çalışanların üzerinde verimlilik baskısı	Aşkın ve Aşkın (2018)
15 Aşırı iş yükü	Aşkın ve Aşkın (2018)

Makalelerde mobbing davranışlarının mağdura ne yönde etki ettiğine dair veriler de yer almaktadır. Buna göre mobbing davranışlarının mağdura yönelik etkileri tablo 13'te yer almaktadır.

**Tablo 13.** Mobbing Davranışlarının Etkileri

Etkiler	Yazar/Yıl
1 Yaşananların mağduru mutsuz etmesi	Güven, Kaplan ve Acungil (2018)
2 Daha iyi bir iş ortamına geçme düşüncesi	Güven, Kaplan ve Acungil (2018), Akpınar, Çınar ve Akpunar (2016)
3 Eve bitkin ve isteksiz dönülmesi	Öcal ve Menteş (2020)
4 Gergin ve sınırlı olmak	
5 Çalışanın kendisini toplum içinde değersiz görmesi	Kartal, Depren ve Depren (2019)
6 Sıklıkla baş ağrısının olması	
7 İşe gelmek istememesi	Kartal, Depren ve Depren (2019), Güven, Kaplan ve Acungil (2018)
8 Performans düşüklüğü	Güven, Kaplan ve Acungil (2018), Cayvarlı ve Şahin (2015)
9 Tepkilerini başkalarına yönlendirmeleri	Altınok (2014)
10 İş çevresi ile ilişkilerini en az düzeye indirmeleri	
11 Psikolojik sorunlar (stres, uykusuzluk, özgüven kaybı, kaygı)	
12 Fizyolojik sorunlar (baş, mide, göğüs, karın, eklem ağrısı)	Aşkın ve Aşkın (2018)
13 Evlilik ve aile ilişkilerinde sorunlar	
14 İşten ayrılmayı istemesi	

Maruz kalınan mobbing davranışlarına karşı mağdurların gösterdikleri tepkilere ve mobbing davranışlarının sonuçlarına tablo 14'de yer verilmiştir.

**Tablo 14.** Mobbing Davranışlarına Gösterilen Tepkiler ve Sonuçları

Tepkiler/Sonuçlar	Yazar/Yıl
1 Şikayet etmeden çalışmaya devam etmek, sorunu görmezden gelmek, durumu kabullenmek	Kartal, Depren ve Depren (2019); Yıldırım ve Daşbaşı, (2022), Dağlıoğlu ve Ünal (2020), Bayram ve Parlak Biçer (2021)
2 Şikayet etmeden işi bırakmak	Kartal, Depren ve Depren (2019), Bayram ve Parlak Biçer (2021)
3 Mobbing uygulayanları sözlü olarak şikayet etmek	Dağlıoğlu ve Ünal (2020)
4 Şikayet edilmesine rağmen sonuç olarak herhangi bir değişiklik olmaması	Kartal, Depren ve Depren (2019)
5 İşyeri değiştirmek	Konan ve Umur Erkuş (2019)
6 Mobbing yapanlarla karşılaşmamaya özen göstermek	
7 Üst makamlara durumu bildirmek	Yıldırım ve Daşbaşı (2022)
8 Uygulayan kişi ile konuşarak sebebini anlamaya çalışmak	
9 Bildirim yapıldığında kurumun ivedilikle konu ile ilgilenmesi, verilen karşılığın olumlu sonuçlanması	Aşkın ve Aşkın (2018), Bayram ve Parlak Biçer (2021)

İncelenen makalelerde ortaya çıkan sonuçlarda mobbing davranışlarına karşı verilen tepkiler arasında hukuka başvuru oranı oldukça düşüktür. Tabloda da görüldüğü üzere genel olarak sessiz kalma, mobbing olayını takip etmeme öne çıkmaktadır.

**Tablo 15.** Mobbing Uygulayanlar

Mobbing uygulayanlar	Yazar/Yıl
1 Yöneticiler	Bayram ve Parlak Biçer (2021), Turaç ve Şahin (2014), Cengiz, Yenel ve Sunay (2013), Seçkin Çelik ve Minibaş Poussard (2017), Yıldırım ve Daşbaşı (2022)
2 Üstler (Performans ile ilgili olan davranışlar)	
3 Arkadaşlar (Bireysel saygınlıkla ilgili olan davranışlar)	İdiğ Çamuroğlu ve Minibaş Poussard (2017)

4	Eşit düzeydeki çalışma arkadaşı	Aşkın ve Aşkın (2018)
5	Kadın yöneticiler	Akpınar (2016)
6	Erkekler	Demir ve Tekin (2019)

Tablo 15'deki veriler, incelenen makalelerde mobbing uygulayanların tespit edilmesine yöneliktir. Makalelerde ortaya çıkan sonuçlara göre mobbing uygulayanların çoğunluğu yöneticilerdir.

### ***Mobbing Olgusunun Farklı Davranışsal Konularla İlişkisi***

Bu başlık altında incelenen makalelerde kullanılan ölçeklerin faktörlerine göre farklı konularla mobbing arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda mobbing olgusunun farklı davranışsal konularla ilişkileri tablo 16'da ilişkili konular bazında ayrılarak bu konuların mobbing üzerinde negatif ve pozitif ilişkilerinin olup olmadığı belirlenmiştir.

**Tablo 16.** Mobbing Olgusunun Farklı Davranışsal Konularla İlişkisi

İlişkili konu	Sektör	Yazar ve Yıl Bilgisi	Pozitif İlişki	Negatif İlişki	İlişki Yok	
Örgütsel yabancılaşma	Akademik (Kamu)	Yücel ve Yurdakul (2022)	✓			
		Çivilidağ ve Durmaz (2022)	✓			
	Sağlık (Kamu)	Kılıç, Saraçlı, Doğan ve Pelit (2017)	✓			
İş ve çalışan performansı	Eğitim (Kamu)	Çetin ve Özözen Danacı (2021)		✓		
	Akademik (Kamu)	Şenerkal ve Çorbacıoğlu (2015)		✓		
	Kamu	Yücekaya ve İmamoğlu (2020)		✓		
	Bankacılık	Adıgüzel ve Küçükkoğlu (2020)		✓		
	Lojistik özel sektör	Adıgüzel ve Küçükkoğlu (2020)		✓		
	Özel sektör		Kambur (2022)			✓
			Özsungur (2020)		✓	
Örgütsel bağlılık	Eğitim (Kamu)	Yumuşak ve Çelik (2020)	Devam bağlılığı	Duygusal bağlılık		
		Durusu ve Cemaloğlu (2019)		Normatif bağlılık		
		Aras (2019)			✓	
	Eğitim (Kamu-Özel)	Murat ve Elçi (2020)	Devam bağlılığı	Duygusal bağlılık		
		Karahan ve Yılmaz (2014)		Normatif bağlılık	✓	
	Sağlık (Kamu)	Şentürk ve Yavuz (2017)	Devam bağlılığı	Duygusal bağlılık		
				Normatif bağlılık		
	Kamu	Naktiyok ve Polat (2016)			✓	
	Turizm	Kement ve Batga (2016)			✓	
		Alparslan ve Aydoğdu (2018)			✓	
	Özel sektör	İlhan ve Yücel (2020)			✓	
		Engin, Oğuzhan ve Ünsar (2015)			✓	
		Eğitim (Kamu)	Aras (2019)		✓	
	İş ve yaşam tatmini	Sağlık (Kamu)	Kılıç ve Tel (2017)		✓	
		Akademik (Kamu)	Öztürk ve Şahbudak (2017)		✓	
Kamu		Özmete ve Lalçoğlu (2013)		✓		

	Kamu-özel sektör	Özkan Tilki, Güney ve Metin Camgöz (2021)	✓		
	Bankacılık (Özel)	Yöney ve Kılınc (2020)	✓		
	Eğitim (Kamu)	Çolakoğlu ve Yılmaz (2014)	“Duyarsızlaşma”	Kişisel başarı” ve “duygusal tükenme”	
Tükenmişlik	Sağlık (Kamu)	Kulakçı, Ayyıldız, Veren, Kalıncı ve Topan (2015)	✓		
	Akademik (Kamu)	Sart, Sezgin ve Demir (2018)	✓		
	Sağlık (Kamu-Özel)	Türkan ve Kılıç (2015)	✓		
	Kamu-Özel sektör	Erol ve Tarhan Öztoprak (2015)	✓		
	Spor	Cengiz ve Korucu Aytan (2013)	“Duygusal tükenme” ve “Duyarsızlaşma”	“Kişisel başarı hissi”	
	Bankacılık (Özel)	Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu Taştan (2018)	✓		
		Kamu-özel sektör	Özkan Tilki, Güney ve Metin Camgöz (2021) Atalay ve Doğan (2020)	✓ ✓	
İşten ayrılma niyeti	Turizm	Aylan ve Koç (2016) Göktaş Kuluallp (2019)	✓ ✓		
	Bankacılık (Özel)	Erdirencelebi ve Filizöz (2016) Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu Taştan (2018)	✓ ✓		
	Bankacılık (Özel-Kamu)	Adıgüzel ve Küçüköğlü (2020 Bankacılık)	✓		
	Lojistik özel sektör	Yangınlar ve Bal (2021) Adıgüzel ve Küçüköğlü (2020)	✓ ✓		
	Özel sektör	Engin, Oğuzhan ve Ünsar (2015) Turan, Demirel, Çetin ve Gülümoğlu (2019)	✓ ✓		
	Örgüt kültürü	Sağlık (Kamu)	Alar Erkal ve Naktiyok (2019)	✓	
		Kamu-Özel Sektör	Örücü, Kayalık ve Korkmaz (2019)		Kamu sektörü Özel sektör
Örgütsel özdeşleşme	Kamu	Coşkuner, Coştur, Bayhan Karapınar, Metin Camgöz, Ceylan, Demirtaş Zorbaz, Aktaş ve Cıffılız (2018)		✓	
Kişilik	Kamu	Irak (2019) Çetin ve Bağcı Kurt (2016)	✓ ✓		
	Sağlık (Kamu)	Turan ve Öncü (2018) Sezerel, Bostan ve Okan (2015)	✓ ✓	✓	
	Kamu - Özel	Sezici (2022) Naktiyok, Yanık ve Timuroğlu (2017)	✓ ✓		
	Liderlik	Eğitim (Kamu)	Daşcı Sönmez ve Cemaloğlu (2018) Daşcı ve Cemaloğlu (2015)		✓ ✓
		Akademik	Elkıran ve Çoruk (2017)		✓
Bankacılık		Uğurlu (2022)	✓		
Örgütsel vatandaşlık		Akademik (Kamu-Özel)	Tekin ve Özdemir (2018)		✓
	Spor	Yıldız (2016)		✓	

Örgütsel adalet	Eğitim (Kamu)	Kıranlı Güngör ve Potuk (2018) Demirdağ (2017)	✓	✓
	Özel sektör	Seçkin ve Demirel (2014)	✓	
Örgütsel sessizlik	Eğitim (Kamu)	Polat Hüsrevşahi (2015)	✓	
		Kıranlı Güngör ve Potuk (2018)	✓	
	Sağlık (Kamu)	Ghiasee (2022)	✓	
Örgütsel sinizm	Sağlık (Kamu)	Aslan ve Akarçay (2013)	✓	
	Akademik (Kamu-Özel)	Tekin ve Özdemir (2018)	✓	
Karar verme	Kamu-özel sektör	Özkan Tilki, Güney ve Metin Camgöz (2021)	✓	
	Spor	Bayrakdaroğlu ve Eren (2020)	✓	
Motivasyon	Eğitim (Kamu)	Akbaşı, Diş ve Durnalı (2020) Kul ve Yıldız (2018)	✓	
	Sağlık (Kamu)	Uysal, Ekici, Önal ve Kulakoğlu (2019)		✓
	Kamu	Sözbilir (2015)	✓	
Etik	Kamu – özel sektör	Demirtaş (2014)	✓	
		İbrahimoglu ve Kısa (2013)		✓
	Bankacılık (Özel)	Erdiren Çelebi ve Filizöz (2016)	✓	
Duygusal zeka	Eğitim (Kamu)	Erdemir ve Murat (2014)	✓	
Örgüt yapısı	Sağlık (Özel)	Çalış ve Tokat (2013)	✓	
Verimlilik	Özel Sektör	Seçkin Halaç ve Güloğlu (2019)	✓	
İş yaşam dengesi	Özel sektör	İlerigelen, Boz ve Duran (2022)	✓	
İş yaşam kalitesi	Akademik (Kamu)	Öntürk (2019)	✓	
İşin anlamı	Akademik	Sarıçam (2016)	✓	
Kariyer engelleri	Akademik	Bingöl ve Gündoğdu (2020)	✓	
Öznel mutluluk	Akademik (Kamu)	Caz, Göksel ve Yazıcı (2019)	✓	
Psikolojik iyi oluş	Akademik(Kamu)	Koç ve Keklik (2020)	✓	
Sanal kaytarma	Turizm	Yıldırım (2018)	✓	
Uçuş emniyet kültürü	Havacılık Sektörü	Demirören ve Şimşek (2021)	✓	
Yaşam doyumu	Özel sektör	Akdemir, Taş ve Çiçek (2019)	✓	
Çatışma yönetimi	Eğitim	Demir ve Şahin 2022	✓	Hükmetme
	Turizm	Konaklıoğlu ve Özışık Yapıcı (2016)	✓	Hükmetme
Endişe	Kamu	Çiftçi, Öneren ve Önem (2013)	✓	
Rol belirsizliği	Lojistik özel sektör	Adıgüzel ve Küçükoglu (2020)	✓	
	Akademik (Kamu)	Çivilidağ ve Durmaz (2022)	✓	
Sağlıkta bozulma	Akademik (Kamu)	Şenerkal ve Çorbacioğlu (2015)	✓	
Güven	Eğitim (Kamu-Özel)	Murat ve Elçi (2020)	✓	
	Eğitim (Kamu)	Demirdağ (2017)	✓	
Mesleki benlik saygısı	Akademik (Kamu)	Çivilidağ ve Durmaz (2022)	✓	



Yapılan incelemede makalelerin bazılarında mobbing ile bir konu ilişkilendirilirken farklı konuların aracı rolü üzerinde durulmuştur. Sarıçam (2016) mobbing ile işin anlamı arasındaki ilişkiyi incelerken sosyal güvenlik ve memnuniyetin aracı rolüne odaklanmış ve sosyal güvenlik ve memnuniyetin azalmasının bireyin işe verdiği anlamı da azaltmakta olduğu için kısmi aracı rolünü tespit etmiştir. Kambur (2022) tarafından yapılan çalışmada, çalışmada mobbing'in iş stresi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Aynı çalışmada mobbingin iş performansına etkisinin olmadığı tespit edilmiş olsa da aracı değişken olarak iş stresi kullanıldığında, iş stresinin mobbingin iş performansı üzerinde etkiyi oluşturduğu, bu etkinin anlamlı olduğu, iş stresinin mobbing ve iş performansına aracılık ettiği tespit edilmiştir. Ayrıca yemek hizmetlerinin algılanan kalitesi değişkeninin düzenleyici etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Mobbing ile can sıkıntısı (boreout) arasında pozitif bir ilişkinin tespit edildiği Özsungur (2020) çalışmada mobbingin hizmet yeniliği performansı üzerindeki etkisine can sıkıntısı (boreout)'nın kısmen aracılık ettiği belirlenmiştir. Durusu ve Cemaloğlu (2019), mobbingin örgütsel bağlılık ile ilişkisini incelerken işyeri arkadaşlık algısının aracılık rolüne bakmıştır. Mobbing ile negatif ilişkili olan işyeri arkadaşlık algısının, mobbing ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide aracılık etkisinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erol ve Tarhan Öztoprak (2015)'a göre mobbing ve iş stresi arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğunu, mobbingin tükenmişlik üzerindeki etkisinde iş stresinin kısmi aracılık etkisinin olduğunu ifade etmek mümkündür. Atalay ve Doğan (2020) çalışmada mobbingin işten ayrılma niyeti ilişkisinde depresyonun aracı etkisine bakılmış, kısmi aracı rolü ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca mobbing ile depresyon arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Göktaş Kuluoğlu (2019) da mobbing ile sinizm arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğunu, mobbingin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sinizmin aracılık etkisinin olduğunu ifade etmektedir. Turizm sektöründe Avcı ve Kaya (2013) tarafından yapılan çalışmada ise “çalışanın kendini göstermesine ve iletişim kurmasına yönelik engeller”, “bireyin doğrudan sağlığına yönelik saldırılar”, “sosyal ilişkilere yönelik saldırılar” ve “itibara yönelik saldırılar”, iş başı ve iş dışı sonuçlar üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

### **Sonuç ve Tartışma**

İş hayatında çalışanlar arası olumsuz davranışlardan başlayarak organizasyonu ve paydaşlarını olumsuz etkileyen mobbingin, günümüzde de devam ettiği görülmekte, önlem alınmaması durumunda gelecekte de devam edeceği öngörülmektedir. Yapılan araştırmalardan yola çıkarak gelecekte mobbing davranışlarının önlenmesi için bir katkı sağlama çabası ile gerçekleştirilen bu çalışma, TR Dizin'de taranan “sosyal” alanda 01.01. 2013 - 31.12.2022 tarihleri arasında yayınlanmış nicel araştırma yöntemi kullanan makalelerin incelenmesi sonucu mobbing konusunda genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçları tespit etmek, varsa araştırma boşluklarını belirlemek, aynı zamanda bu çalışmaları içerik ve yöntem açısından sorgulama amacıyla yapılmıştır. Makalelerden elde edilen veriler (1) makale bilgileri ve kullanılan araştırma yöntemine yönelik bulgular, (2) mobbingin uygulanma alanına yönelik bulgular ve (3) makalelerin sonuçlarının değerlendirilmesi olarak üç grup altında incelenmiştir.

Birinci grup altındaki değerlendirmelerden ilki makalenin yayın yılıdır. 2013 yılından itibaren artarak giden mobbing ile ilgili makale sayısı en yüksek rakamına 2020 yılında ulaşarak daha sonra büyük bir düşüş yaşamıştır. Bu durum, 2011 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve arkasından 19 Mart 2011 tarihli 27879 sayılı Resmi Gazete'de “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin yayımlanması ile mobbing olgusuna verilen önemle birlikte diğer çalışmalar gibi akademik çalışmaların hız kazanması, son yıllarda ise mobbing konusunda yapılan çalışmaların azalarak gündemden konunun düşmesi ile açıklanabilir.

Makaleler, yöntem açısından değerlendirildiğinde; incelenen 113 makaleden 73'ünün nicel yöntemlerden hangisinin kullanıldığına dair bilgiye ulaşamamıştır. Aynı şekilde makalelerde yine 113 makaleden 51'i örnekleme türünü belirtmemiştir. Bu durum, makalelerin araştırma yöntemleri konusunda eksiklikleri bulunduğunu ifade etmektedir. Oysa nicel yöntemin neye dayanarak yapıldığı, örnekleme türünü belirlerken nasıl bir yol izlendiği elde edilen sonuçların sağlıklı olması açısından önemlidir.

İkinci grup olan mobbing uygulanma alanına yönelik bulgular çerçevesinde öncelikle TR Dizin'de tarama yapılırken mobbing kavramının eşdeğer kavramlarının da araştırılması ve araştırmanın Türkiye sınırları içinde yapılan araştırmalardan elde edilen verilerin değerlendirilmesi ile yapılmasından dolayı Türkiye'de genel olarak mobbing konusunda hangi kavramların kullanıldığını belirlemek açısından bir değerlendirme yapılmış ve hangi kavramların kullanıldığı ve bu kavramların makalelerde kullanılma sıklıkları belirlenmiştir. Araştırmaya göre

mobbing kavramı en çok kullanılan kavramdır. Bunun yanında yıldırma, psikolojik taciz, psikolojik şiddet kavramları da mobbing kavramından sonra en çok kullanılan kavramlardır. Taşkın (2016) tarafından yapılan bir çalışmada Yargıtay kararlarında en sık kullanılan kavramın “mobbing” olduğu vurgulanmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve Başbakanlık Genelgesi’ne bakıldığında “psikolojik taciz” kullanıldığı görülmektedir. İlhan (2010:1177) da Türkçe karşılık olarak en uygun kelimenin “işyerinde psikolojik taciz” olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla bu kavramların hangileri olduğu ve kullanılma sıklıklarının belirlenmesi, Türkiye’de hangi kavramların kullanıldığı ve çoğunlukla hangilerinin tercih edildiğini tespit etme açısından önemlidir.

Makalelerde kullanılan örneklem türü incelendiğinde farklı sektörlerde yapılan çalışmalar olsa da genel olarak sağlık, eğitim, akademik ve bankacılık sektöründe çalışmaların yürütüldüğü görülmektedir. Bu durum, mobbing davranışlarının en fazla görüldüğü sektörlerin sağlık, eğitim, akademik ve bankacılık sektörü olarak düşünmek yanlış olabilir. Genel olarak çalışmalarda örnekleme kolay ulaşabilmek için bu sektörler tercih edilmiş olabilir. Davenport (1999:132)’un ifade ettiği gibi mobbing, her tür organizasyonda ve sektörde meydana gelebilir. Ayrıca, araştırmaların yoğunlukla kamuda yapılması eleştirel bir noktadır. Çünkü her sektörde mobbing olgusu yaşanabilmektedir. Bunların doğru ve eşit bir şekilde ölçülmesi mobbing konusunda araştırma yapanlara ve eylemlere yönelik çözüm önerilerinin getirilmesine yardımcı olacaktır.

Araştırmaların yapıldığı şehirlere ve bölgelere bakıldığında, şehir olarak Ankara ve İstanbul’da bir yoğunluk olduğu görülse de araştırmaların Türkiye geneline yayıldığı araştırma yapılan şehir sayısından anlaşılmaktadır. Zaten tüm bölgelerde araştırma yapıldığı da anlaşılmaktadır. İllere ve bölgelere göre yoğunluğun belirlenerek bir değerlendirme yapılması, bulunulan ortama, kültüre veya inançlara göre mobbing davranışlarında veya mobbingin ortaya çıkmasına sebep olan faktörlerde bir değişiklik olup olmadığı da gerçekte cevabı aranan bir sorudur. Ancak nicel yöntemle göre araştırma yapan makalelerin incelenmesi, hemen hemen aynı ölçekler üzerinden çalışmanın yürütülmesi genel olarak aynı davranışsal sonuçlara ulaşılmasını sağlamıştır. Nitel araştırma yöntemi uygulayan makalelerin incelenmesi, bu soruya cevap bulma konusunda önem kazanmaktadır.

İncelenen makalelerde mobbingin ilişkilendirildiği konular açısından değerlendirildiğinde, davranışsal pek çok konu ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Başka ilişkilendirilmeyen konuların varlığı düşünülse bile incelenen konuların mobbing davranışlarını olumsuz mu yoksa olumlu mu etkileyeceğine dair sonuçlara paralel olarak bir sonuç çıkacağı tahmin edilebilir. Aslında organizasyon içinde mobbing davranışlarının oluşmaması ya da ortadan kaldırılması açısından ilişkili olan konuların organizasyonlarda değerlendirilmesi çok önemlidir. Ancak makalelerin incelenmesinde karşılaşılan bir sonuç olarak mobbing uygulayıcılarının en çok yöneticiler olduğu çıkarımı, organizasyonlarda mobbing davranışları uygulayan veya destekleyen yöneticilerin bu ilişkili konular çerçevesindeki davranışları da bertaraf edeceği kaçınılmaz olur.

Üçüncü grup dahilinde çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesine yönelik yapılan incelemede, bireyin istenmemesi, kıskanma duygularıyla kariyerinin engellenmesi sebebiyle en çok iş ve kariyer ile ilgili mesleğe yönelik maruz kalınan davranışlar dikkat çekmektedir. Araştırmanın yapıldığı şartlar, ortam, örneklem tercihinde yapılan yanlışlıklar gibi faktörler de elde edilen sonuçları değiştirebilmektedir. Bu gibi sonuçlar hem mobbing davranışlarından hangisinin daha fazla uygulandığının ortaya çıkarılmasında, hem de tanımlayıcı değişkenlere göre değerlendirilmesinde farklı sonuçlar meydana getirmektedir. Tanımlayıcı değişkenlere göre değerlendirme yapıldığında yaş açısından küçük yaşta bulunanların, cinsiyet açısından erkeklerin, çalışma süresi açısından çalışma süresi az olanların, medeni durumu bekar olanların, eğitim durumu lisans ve yüksek lisans düzeyinde olanların diğerlerine göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Yaşanan olumsuz davranışlar, farklı sebeplerden kaynaklanmaktadır. Örgüt kültüründen kaynaklanan olumsuz davranışlar ise organizasyonda mobbingin sürekliliği sağlaması açısından tehlikeli bir durumdur. Tüm bu olumsuzluklar örgüt kültüründen ve/veya yöneticiden kaynaklanmadığı takdirde farklı uygulamalar ile çözülebilir. Ancak çözüme ulaşsa ya da çözümsüz kalsa da bu davranışlar kısa süre için bile mobbinge maruz kalan bireyde bir takım olumsuz etkiler oluşturacak ve bireyin çevresinin de bu olumsuzluklardan payını almasına sebep olacaktır. Yaşanan olumsuzluklar karşısında bazı bireylerin sesini çıkarmasının yanında bazı bireyler hukuki yollara başvurursa da sonuçta mobbing davranışlarının ortaya çıkması başta birey olmak üzere organizasyon ve hatta ülke için büyük bir zarar oluşturmaktadır. Elbette ki çalışanlar karşılaşacakları bu tür olumsuz davranışlar için bilinçlendirilmeli, bir takım çözüm yolları için şikayette bulunması, hukuki yollara başvurusu için yönlendirilmelidir. Ancak Büyüktaş Gayır ve Özçelik (2021:810), olayların yargıya taşınması ile her ne kadar mobbing konusunda hak arama çalışmaları yapılırsa da, yargıya mobbing ile ilgili ulaşan konularda farklı farklı

uygulamaların olduğunu, Çukur (2016: 108) da, işyerinde mobbing sürecinde gerçekleştirilen bazı davranışların, eğer suç teşkil edecek bir boyuta ulaşmışsa, Türk Ceza Kanunu (TCK) açısından da değerlendirilmelerinin sözkonusu olabileceğini ifade etmektedir. TCK'da daha önce mobbing eyleminin cezası olarak bir karşılığı bulunmazken, Yargıtay 8. Ceza Dairesinin 01.03.2018 tarih ve Esas No: 2018/203, Karar No:2018/2245'e göre çalışana sistematik olarak uygulanan mobbingin, eziyet suçunu oluşturduğu ifade edilmiştir. Ancak bu kararla TCK'da mobbingin her ne kadar ceza olarak bir karşılığı olsa da eylemin sürekli ve sistematik bir şekilde psikolojik açıdan mağduru yıpratmasıyla suç boyutuna varması (Taşkın, 2015:240) ve mobbing eyleminin ispatının zorluğu süreç ve eylemin TCK kapsamında değerlendirilmesinden daha farklı bir uygulama gerektirdiği açıktır (Uzun, 2023:30).

Sonuç olarak bu araştırma, mobbing konusunda genel ve ortak olarak ortaya çıkan sonuçları tespit etmek, varsa araştırma boşluklarını belirlemek, aynı zamanda bu çalışmaları içerik ve yöntem açısından sorgulamak amacıyla mobbing ile ilgili yapılan çalışmaların bir arada incelenerek verilerin toplanması, değerlendirilmesi ile kanun yapıcılara ve farklı yönde çözüm üretenlere katkı sağlayacağı çabasına dayanmaktadır. Elde edilen veriler ışığında mobbing eylemlerinin sona ermesi, en azından azalması açısından yasal düzenlemelerde “mobbing” için ayrı çalışmalar yapılması, konu hakkında uygulayıcı olarak görünen birey ya da organizasyona bir takım yaptırımların getirilmesi, mobbing davranışlarına maruz kalan bireylerin şikayetlerinin dikkate alınması ile izlemeye geçilmesi gereklidir. Gereksiz yere şikayetlerin önlenmesi açısından yaptırımların getirilmesi, şikayet eden bireyin psikolojik sağlığı, başka bireylerle ilişkileri, toplum içindeki davranış ve tutumları gibi bireyin gerçekte mağdur olup olmadığını belirleyici bir takım izlemeler ve incelemeler yapılabilir. Ayrıca, ülkede mobbing üzerine iyileştirmeler yapabilme adına hem bilgi toplamak hem de konunun gündemden düşmediğini belirtmek için düzenli bir şekilde anket uygulanması, anket uygulama ve araştırma yapmak isteyenlere de destek olunması önemli bir noktadır.

### Kaynakça

- Aiello, A., Deitinge, P., Nardella, P., & Bonafede, M. (2008). A tool for assessing the risk of mobbing in organizational environments: The “Val.Mob.” scale. *Prevention Today*, 4(3), 9-24.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır?. *Abi Ervan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Başbakanlık Genelgesi (2011). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz'in (Mobbing) Önlenmesi*. RG. 19.03.2011- 27879.
- Büyüktaş Gayır, G., & Özçelik, Z. (2021). Sağlık çalışanlarının mobbing algıları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 793-812.
- Carnero, M. A., Martínez, B., & Sánchez-Mangas, R. (2010). Mobbing and its determinants: the case of Spain. *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.
- Cengiz, R. (2008). *Profesyonel futbol kulübü yöneticilerinin dönüşümsel liderlik stilleri ile kulüplerinin örgüt sağlığı ve futbolcuların yıldırma (mobbing) yaşamları arasındaki ilişki* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Chappell, D., & Martino, V.D. (2006). *Violence at work*. Third Edition, International Labour Office, Geneva.
- Çekin, A. (2014). Çalışma hayatında insan onuruna karşı psikolojik bir şiddet örneği: Mobbing. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 5-22.
- Çögenli, M.Z., & Asunakutlu, T. (2014). Akademisyenlere yönelik mobbing ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 92-105.
- Çukur, C. (2016). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*. T.B.M.M. Araştırma Merkezi Yayınları, No:9.
- Davenport, N., Distler S.R., & Elliot G.(1999). *Mobbing emotional abuse in the american workplace*. Ames, Iowa :Civil Society Pub.
- Einarsen, S., & Raknes, B.I. (1997). Harassment at work and victimization of men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.

- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice* (pp. 3–39). London: Taylor & Francis.
- Eroğlu, O. (2015). Türk yönetim ve organizasyon yazınında mobbing: Yönetim ve organizasyon kongresi bildirileri ve lisansüstü tezler üzerine bir inceleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 269-286.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- Kaya, M. (2015). Mobbingin kurumsal etkileri ve maliyeti. *Sayıştay Dergisi*, 97/Nisan-Haziran, 77-88.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Laleoğlu, A., & Özmete, E. (2013). Mobbing ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 7(31), 9-31.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Mujtaba, B.G., & Senathip, T. (2020). Workplace mobbing and the role of human resources management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 2520-6761.
- Mulder, R., Pouwelse, M., Lodewijx, H., Bos, A., & Dam, K. (2016). Predictors of antisocial and prosocial behaviour of bystanders in workplace mobbing. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 26, 207-220.
- Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F., & Çilingir, D. (2008). Measuring mobbing experiences of academic nurses: Development of a mobbing scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20(9), 435-442. <https://doi:10.1111/j.1745-7599.2008.00347.x>
- Öztürk, İ. (2019). Türkiye’de mobbing ile ilgili sağlık alanında yazılan lisansüstü tezlerin incelenmesi. *UIİİD-IJEAS*, 25, 119-136. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.594721>
- Salin, D. (2011). The significance of gender for third parties’ perceptions of negative interpersonal behaviour: Labelling and explaining negative. *Gender, Work and Organization*, 18(6), 571-591. <https://doi:10.1111/j.1468-0432.2009.00465.x>
- Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2010). A proactive response to the mobbing problem: A guide for HR managers. *NZJHRM*, 10(1), 27-37.
- T.B.M.M. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 6.
- Taşkın, A. (2015). İşyerinde mobbingin ceza hukuku bakımından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 1(44) , 221-258.
- Taşkın, A. (2016). Mobbing davalarında ispat sorunu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, XX(2), 391-437.
- Tekin, D. (2016). Psikolojik şiddet üzerine yazılan yüksek lisans tezlerine yönelik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 3(1), 31-41. <https://doi:10.18394/iid.52464>
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Türk Borçlar Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6098.pdf>
- Türk Ceza Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.5237.pdf>
- Uzun, H. (2023). Türkiye’de mobbing kavramı ve gelişmeler. İ.H. Hancı & E.G. Özcan (Ed.), *Mobbingle Mücadele ve Bilim* içinde, (s. 11-33). Ankara:Savaş Yayınevi.

- Vandekerckhove, W., & Commers, M.S.R. (2003). Downward workplace mobbing: A sign of the times?. *Journal of Business Ethics*, 45, 41-50.
- Yargıtay 8. Ceza Dairesinin 01.03.2018 tarih ve Esas No: 2018/203, Karar No:2018/2245
- Yılmaz H., & Kaymaz A. (2014). Kurumsal bir risk unsuru: Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz). *Denetim*, 14, 73-81.
- Yılmaz, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: Astlardan üstlere uygulanan mobbing, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12 (1): 19-33. <https://orcid.org/0000-0002-7135-8320>
- Zapf, D. (1999). Organisational, work related and personal causes of mobbing/bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). Mobbing at work: escalated conflicts in organizations. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 237–270). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10893-010>

## EXTENDED SUMMARY

The aim of this research is to examine the articles on mobbing in TR Index and to identify the general and common results on mobbing, to identify research gaps, if any, and to question these studies in terms of content and method. For this purpose, the articles using the quantitative research method published in the social field in the TR Index, which were applied within the borders of Turkey and were written on mobbing in Turkey, between the years 2013-2023 were examined. Since it done examined on the articles using the quantitative research method within the scope of the research, the researches were excluded from the scope that articles related to law in the social field, articles using the qualitative research method, articles from which students were selected as samples and articles were applied outside of Turkey in terms of being suitable for the purpose of the research. Articles with mobbing and equivalent words in the title and/or keywords were included in the research. Thereupon, 113 articles were reviewed. Purposive sampling method was adopted in the research. As a research method, descriptive analysis and content analysis from qualitative research methods were used. The data obtained in this study were analyzed with the document analysis method as a qualitative data collection method. First of all, a form was created for which data to be collected from the articles. The data obtained from 113 articles were processed into this form and the data were entered into the SPSS 22 package program. Data converted into frequency and percentage tables according to each research topic are presented in descriptive form. Content analysis was used to evaluate some of the data.

The data obtained from the articles were analyzed in three sections including the article information and the findings regarding the research method used, the findings regarding the application of mobbing, and the findings in which the results of the articles were evaluated. 15% of the articles examined in the research for the first part were published in 2020 with the highest rate. 64.6% of the articles did not specify the type of quantitative research method. The most used method among the articles specifying the quantitative research method type is the relational survey method. In 45.1% of the articles, the sampling type was not specified. Simple random sampling was preferred in 22.1%. It has been determined how often the words mobbing and equivalent are used in the articles examined for the second part. Accordingly, the word "mobbing" is the most frequently used word with a rate of 53.16%. It was determined that the majority of the studies (55.7%) were conducted in the public sector. In the third part, the evaluation of the results of the articles was made under two headings. The first of these is to determine the exposure of employees to mobbing. The mobbing behaviors that were found to be used the most in the examined articles were determined. At the same time, mobbing behaviors were compared according to descriptive variables. In addition, the causes, effects, reactions, results of mobbing behaviors and mobbing practitioners were examined, and the most common ones were determined. Another title for the third part is the study to examine the relationship between mobbing phenomenon and different behavioral issues.

As a result, this research is based on the effort to contribute to helping lawmakers and in different directions by examining the studies on mobbing together, by collecting and evaluating data for the purpose of to aimed to determine the general and common results on mobbing, to identify research gaps, if any, and to question these studies in terms of content and method. In the light of the data obtained, it is necessary to carry out separate studies for "mobbing" in legal regulations in order to end or at least reduce mobbing acts, to impose some sanctions on the individual or organization that appears to be a practitioner on the subject, to take into account the complaints of individuals who are exposed to mobbing behaviors and to start monitoring. In the face of the negativities experienced, although some individuals raise their voices and some individuals resort to legal remedies, the emergence of mobbing behaviors in the end creates a great harm for the individual, the organization and even the country. Of course, employees should be made aware of such negative behaviors they will encounter, and they should be directed to complain about a number of solutions and to take legal action. Even though mobbing has a punishment as a punishment in the law, the constant and systematic formation and increase of this act, the difficulties that may be experienced in detecting the act that is a criminal element, the difficulty of proving the act necessitate a different study in the Turkish Penal Code on mobbing. In addition, it is important to provide support to those who want to conduct surveys and conduct research, and to conduct surveys on a regular basis both to gather information and to indicate that the issue is not on the agenda in order to make improvements on mobbing in the country.